

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Arrêté du 6 août 2025 portant approbation de la délibération du Comité national pour l'emploi relative au référentiel de l'accompagnement intensif

NOR : TSSD2521879A

La ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles,
Vu le code du travail, notamment son article L. 5311-9 (I, 8) ;
Vu la délibération du Comité national pour l'emploi en date du 16 juillet 2025,

Arrête :

Art. 1^{er}. – La délibération du Comité national pour l'emploi susvisée, annexée au présent arrêté, est approuvée.

Art. 2. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 6 août 2025.

Pour la ministre et par délégation :
*La cheffe de service auprès du délégué général
à l'emploi et la formation professionnelle,*
R. BECUWE

ANNEXE

RÉFÉRENTIEL RELATIF À L'INTENSIFICATION DE L'ACCOMPAGNEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI (ARTICLE L. 5411-6 DU CODE DU TRAVAIL)

Comité national pour l'emploi

16 juillet 2025

Préambule

La loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 prévoit l'intensification de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, notamment pour les personnes rencontrant des difficultés d'insertion sociale et professionnelle particulières.

L'article L. 5411-6 prévoit plus précisément que chaque demandeur d'emploi se voit proposer un plan d'action précisant les objectifs d'insertion sociale et professionnelle, comportant des actions de formation, d'accompagnement et d'appui, et, en fonction de sa situation, un niveau d'intensité d'accompagnement auquel correspond une durée hebdomadaire d'activité d'au moins 15 heures.

Il ajoute ainsi à des solutions de parcours intensifs déjà existants (appelées « solutions de parcours structurés » comme l'IAE, le CDD tremplin en entreprises adaptées ou la formation), une modalité nouvelle au service de l'intensification des parcours : l'accompagnement intensif basé sur une durée hebdomadaire d'activité, ci-après nommée « accompagnement intensif ». Cette dernière trouve son origine dans plusieurs dispositifs déployés ces dernières années, comme le contrat d'engagement jeune, l'accompagnement renforcé de France Travail, la garantie d'activité départementale, l'accompagnement global ou l'accompagnement expert handicap.

Le présent référentiel précise les modalités de mise en œuvre de l'article L. 5411-6 pour les personnes les plus éloignées du marché du travail. Pour cela, il précise à l'attention des acteurs concernés les attendus qualitatifs associés à la mise en œuvre d'un accompagnement dit intensif et ses conditions d'organisation. Il apporte également des précisions sur le fonctionnement du fichier métier recensant les activités mobilisables au titre des actions de formation, d'accompagnement et d'appui mis à dispositions des membres du réseau pour l'emploi pour constituer le plan d'action prévu par la loi ainsi que sur ses modalités de suivi.

Il est proposé au Comité national pour l'emploi d'intégrer les éléments présentés dans le présent référentiel aux communs du réseau pour l'emploi. Ces derniers seront mobilisés par les membres du réseau pour l'emploi, au

premier rang desquels l'Etat et les collectivités territoriales, dans le cadre du déploiement des actions et dispositifs d'accompagnement intensif de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, déployés par leurs opérateurs, leurs délégataires ou leurs partenaires. Les attendus qualitatifs, les conditions d'organisation et les indicateurs ici proposés pourront être précisés voire renforcés dans le cadre de dispositifs ou de conventionnements et de financements *ad hoc* (contrat d'engagement jeune, accompagnement intensif des BRSA, accompagnement global, accompagnement expert handicap, etc.). Ces éléments pourront enfin alimenter les contenus de formation portés par l'académie France Travail. Ils sont enfin intégrés aux outils numériques des différents acteurs concernés, à des fins d'alimentation des modules diagnostic, contrat et suivi de l'intensité.

I. – Publics cibles et acteurs

L'accompagnement intensif adossé à une durée hebdomadaire s'adresse aux personnes rencontrant des difficultés d'insertion sociale et professionnelle particulières, quelle que soit la dominante d'accompagnement au sein de laquelle elles ont été orientées (emploi, socio professionnelle, remobilisation sociale) (1).

Il doit pouvoir être proposé aux personnes relevant de la dominante sociale, en prenant en compte leurs aptitudes et contraintes personnelles dans la définition des engagements et du niveau de l'intensité, et en intégrant des composantes relevant de la levée des obstacles à l'emploi comme l'accès au logement, à la mobilité ou à la santé par exemple.

Il est mis en œuvre par l'organisme référent d'accompagnement du demandeur d'emploi (France Travail, missions locales, Cap Emploi (2), Conseil départementaux et délégataires) et défini par le plan d'actions du contrat d'engagement.

Des structures et partenaires locaux sont mobilisés pour porter les actions mobilisables dans le cadre du plan d'action (liste non exhaustive) :

- les délégataires du conseil départemental au sens de l'article L. 5411-5-1 (IV, 3°) du code du travail ;
- les organismes spécialisés dans l'accompagnement de publics ayant des besoins spécifiques (ex : AGIR pour les réfugiés, personnes en détention, structures du champ de l'accueil, de l'hébergement et de l'insertion pour les personnes en situation de précarité dans le logement etc.) ;
- les collectivités, et notamment les conseils régionaux ;
- les réseaux d'accompagnement à la création d'entreprise (dont les porteurs de projet retenus dans le cadre du programme ITI) ;
- les structures et/ou dispositifs locaux : PLIE, Maisons de l'emploi, CCAS, associations, etc. ;
- les réseaux et les organismes spécialisés ayant une compétence spécifique en matière de médiation du recrutement et de l'emploi (Transfert ; A.Co.R ; IPS ; CFEA ; etc.) ;
- les réseaux issus de la société civile, et en particulier les réseaux d'aidants ou de pair aideance (ex : GEM...) ;
- les prestataires retenus par France Travail et par les conseils départementaux.

Les organismes de repérage et remobilisation (O2R) créés par la loi ont pour mission le repérage et la remobilisation des publics les plus vulnérables (« invisibles ou sans contact avec le service public de l'emploi depuis au moins 5 mois »). Leurs missions doivent permettre de repérer et remobiliser les publics dans une logique de « rattachement » aux dispositifs de droit commun et en particulier l'inscription à France Travail. Une fois les personnes inscrites, les praticiens O2R apportent, en co-accompagnement avec le référent du RPE, des moyens de compensation des vulnérabilités repérées (3). Il en est de même d'organismes compétents dans la prise en charge des vulnérabilités (santé, logement) qui exigent un accompagnement spécialisé qui excède le champ ou la capacité d'action des référents du RPE. Ce co-accompagnement participe de l'intensification et donc de la qualité du parcours (4).

II. – Principes transversaux

Quelques principes permettent de qualifier l'accompagnement intensif adossé à une durée hebdomadaire et de s'assurer de sa qualité :

- l'accompagnement intensif repose sur la personnalisation de la relation entre la personne accompagnée et son référent d'accompagnement, ainsi que l'individualisation des actions d'accompagnement proposées. La personnalisation de la relation permet l'instauration d'une relation de confiance favorable à l'expression des besoins et des contraintes de la personne, ainsi qu'à l'engagement de cette dernière et de son référent d'accompagnement dans la définition et la mise en œuvre du projet ;
- l'accompagnement intensif vient renforcer à un instant T du parcours l'accompagnement dit de droit commun délivré par les organismes référents (5). Il est co – construit et ajusté en continu entre la personne concernée et son référent. Il nécessite une actualisation régulière du diagnostic, du contrat et du plan d'action, ainsi qu'un suivi rapproché des engagements de la personne. Le manquement aux engagements du contrat peut faire l'objet d'une sanction le cas échéant et à des fins d'incitation à la remobilisation, conformément au décret n° 2025-478 du 30 mai 2025 relatif aux sanctions applicables aux demandeurs d'emploi en cas de manquement à leurs obligations ;
- la durée de l'accompagnement intensif est limitée dans le temps, déterminée dans le cadre du contrat d'engagement et nécessairement réinterrogée à des moments jalons du parcours. Une attention doit être portée à la fréquence des échanges entre le référent et la personne accompagnée (6), à la fluidité, au rythme et aux

- transitions notamment lors d'un changement d'intervenants ou de modalités d'accompagnement (passage de l'accompagnement dit de droit commun à l'accompagnement dit intensif et inversement) ;
- l'accompagnement intensif, quelle que soit la dominante (emploi, socio-professionnelle, remobilisation sociale) requiert une dimension emploi forte pour offrir une expérience ou mise en situation professionnelle aux demandeurs d'emploi au plus tôt dans le parcours (« *work first* »). Ces dernières (PMSMP, contrats d'interim, clauses sociales d'insertion) permettent d'affiner le projet professionnel, d'identifier des voies non envisagées, de révéler et de compléter le diagnostic sur l'existence de freins périphériques plus difficiles à repérer en entretien ;
 - la participation active de la personne, la sollicitation continue de son avis et *in fine* son autonomisation sont recherchées, dans un souci de transparence et d'engagements réciproques entre le bénéficiaire et l'accompagnant. Il s'agit par exemple d'avoir une vision partagée sur le choix des actions et les délais proposés ;
 - la modalité accompagnement intensif adossée à une durée nécessite en outre une mise en œuvre et un suivi effectif d'une programmation hebdomadaire d'activités, tels que prévus par la loi, qui définit également les exemptions et aménagements de cette dernière. Le diagnostic permet de définir en coopération avec la personne la durée hebdomadaire pertinente qui sera inscrite au contrat d'engagement. Les 15 heures sont une référence et doivent être appréhendées comme un moyen au service d'une intensification et une personnalisation des parcours et non pas comme une fin en soi. Elles constituent une cible qui peut être minorée ou majorée en fonction de la situation individuelle de la personne (7). Le contenu de cette programmation est défini dans le contrat d'engagement, avec une attention accordée à la part des actions accompagnées (réalisées avec le soutien et l'appui d'un tiers, dans le cadre d'un entretien individuel ou d'une action proposée par une structure d'accompagnement) au regard des actions en autonomie.

III. – Stratégies d'accompagnement

Dans une perspective de co-construction du plan d'action sollicitant continûment l'avis de la personne (8), le professionnel est invité à combiner plusieurs logiques d'accompagnement afin de permettre :

- l'exploitation des expériences vécues pour construire et ajuster le projet. Différents types d'outils sont à cet effet mobilisables, par exemple : l'entretien avec le référent d'accompagnement, le conseil en évolution professionnelle, la validation des acquis de l'expérience, ou le bilan de compétences ;
- le travail sur le projet de la personne, son réalisme, et sur sa capacité d'agir à travers par exemple les échanges avec le référent au titre du plan d'action et du contrat d'engagement, le coaching, le parrainage, la pair aidance (groupes de jeunes, séniors, etc.) ;
- les découvertes et mises en situation dans le milieu professionnel, particulièrement clés en matière d'inclusion, de réassurance et dans le cadre du travail sur le projet de la personne. De nombreux dispositifs de médiation active à l'emploi peuvent être mobilisés comme par exemple, les visites en entreprise, les programmes de placement et soutien individuel orientés vers le soutien à l'emploi, les PMSMP, les couveuses d'entreprises, le travail alternatif payé à la journée (TAPAJ), la clause sociale d'insertion, etc. ;
- le travail sur la confiance en soi afin que la personne développe ses ressources et ses capacités pour agir. Cette démarche peut s'appuyer sur les formations aux savoirs de base, des ateliers de remobilisation, de coaching, un soutien à la parentalité ou un soutien psychologique par exemple, etc.

La mise en œuvre du plan d'action prévu par l'accompagnement intensif prend en ce sens nécessairement appui sur les différents partenaires du territoire. Afin de s'adapter au profil, au projet et aux besoins de la personne, il favorise la complémentarité des modalités d'intervention associant format individuel et collectif, démarches autonomes et actions accompagnées. Il peut reposer sur l'appariage de professionnels relevant de différents champs d'intervention (conseiller emploi, travailleur social, psychologue etc), sous réserve d'une articulation de leurs actions respectives.

IV. – Conditions d'organisation

Au regard des principes, des stratégies d'accompagnement et des modalités proposés ci-dessus, la mise en œuvre de l'accompagnement intensif nécessite des conditions d'organisation et des outils spécifiques.

L'accompagnement intensif nécessite entre autres :

- la mobilisation des moyens humains et techniques permettant de garantir une référence d'accompagnement efficiente. Dans le cadre de l'accompagnement intensif, la taille de portefeuille préconisée ne peut aller au-delà de 50 demandeurs d'emploi accompagnés à un instant T par un référent d'accompagnement (portefeuille actif) (9). De la même façon, la mise en œuvre de l'accompagnement intensif nécessite de proposer des modalités d'accueil en présentiel et/ou en distanciel propices à l'accès aux droits, à l'effectivité de l'accompagnement et à la pluridisciplinarité (10) ;
- la qualification et la formation des professionnels et la disponibilité à leur attention de référentiels métier et de protocoles d'intervention, prenant appui sur les ressources disponibles au plan national ;
- des outils numériques communs permettant la cartographie de l'offre de services, la coordination et le suivi des parcours, les prescriptions croisées, la programmation hebdomadaire 15 heures, le contrôle des engagements, ainsi qu'un suivi (« *reporting* ») facilité pour les conseillers. Le SI plateforme porté par France Travail est ici mobilisé ;

- l’activation de dynamiques territoriales et partenariales, permettant d’organiser le décloisonnement des interventions, de mobiliser l’offre et de positionner la gouvernance (comités territoriaux pour l’emploi, conférences des financeurs).

Ces conditions d’organisation sont précisées dans le cadre du conventionnement proposé aux opérateurs, aux délégataires ou aux partenaires en charge du déploiement d’actions ou de dispositifs relevant de l’accompagnement intensif.

V. – Les solutions de parcours structurés : une alternative à l’accompagnement intensif qui a les mêmes attributs d’intensité et de qualité

Comme mentionné en introduction, l’accompagnement intensif adossé à une durée hebdomadaire d’activité est une modalité nouvelle d’intensification des parcours qui s’ajoute à des solutions de parcours structurés déjà existantes (11).

Ces solutions existantes constituent en tant que tel un accompagnement intensif compte tenu des parcours structurés qu’elles proposent à des personnes éloignées du marché du travail, des modalités d’accompagnement, de la densité horaire et des exigences de qualité. Ces solutions sont inscrites au contrat d’engagement, constituent le plan d’action et n’appellent pas à une programmation d’activités adossée à une quotité horaire.

La solution de parcours structurés peut être précédée d’une programmation hebdomadaire d’activités (s’il est préférable que l’entrée en solution structurante soit précédée d’une étape de préparation ou si l’entrée n’est pas possible faute de places ou de postes disponibles). De la même façon, en sortie de solution de parcours structuré, il peut être nécessaire de prévoir la poursuite d’un accompagnement intensif par une programmation hebdomadaire d’activités. Une attention particulière doit être portée aux transitions entre les différentes modalités d’accompagnement proposé à une personne (12).

VI. – Fichier métier recensant les activités mobilisables au titre des démarches et des actions d’accompagnement, de formation et de suivi

Sur la base du diagnostic, le référent d’accompagnement travaille avec le demandeur d’emploi à un plan d’action, inscrit dans le contrat d’engagement, renvoyant à des heures d’activités accompagnées (mises en œuvre avec le soutien et l’appui d’un tiers, dans le cadre d’un entretien individuel ou d’une action proposée par une structure d’accompagnement) et/ou réalisées en autonomie.

On rappellera que s’il est évalué dans le cadre du diagnostic qu’un demandeur d’emploi est suffisamment autonome pour satisfaire aux démarches contractualisées sans être accompagné de façon intensive, il relève de modalités d’accompagnement dites de droit commun.

Pour constituer le plan d’actions, le référent pourra s’appuyer sur un fichier métier recensant les activités mobilisables au titre des démarches et des actions d’accompagnement, de formation et de suivi centré à la fois sur l’accès à l’emploi, l’insertion sociale et la levée des freins socioprofessionnels.

Ce fichier métier par définition non exhaustif et ajusté en continu est mis à disposition via les outils numériques associés au SI plateforme (Suivi de parcours, logiciels métiers des organismes référents etc.) et mobilisé par le référent d’accompagnement à des fins d’itération avec la personne concernée, de mise en visibilité et le cas échéant de prescription de l’offre de solutions.

Ce dernier a la possibilité d’ajouter au plan d’action des démarches et des actions qui ne seraient pas prévues dans le référentiel, pour permettre la personnalisation de l’accompagnement et tenir compte de la diversité de l’offre de services dans les territoires.

Pour réduire la charge administrative, lorsqu’il établit ou actualise le plan d’action, le référent d’accompagnement, peut, pour chaque démarche et action saisies dans l’outil de suivi numérique, conserver ou ajuster, après échange avec la personne concernée, la quotité horaire qui aura été indiquée par défaut.

La mise en œuvre des actions et démarches fait l’objet d’échanges réguliers entre la personne et son référent. Ce suivi a vocation à assurer avec la personne un retour sur son accompagnement, à veiller à son effectivité, et à adapter le cas échéant le contenu du plan d’action et l’adaptation du contrat d’engagement. Il alimente également sur un plan plus macro les travaux concourant sur un territoire à l’évolution de l’offre et des pratiques, et au suivi de la qualité de l’accompagnement.

La personne accompagnée pourra par ailleurs, grâce aux outils numériques, elle – même contribuer au suivi de son contrat en ajoutant les actions qu’elle aura réalisées en sus de celles préalablement identifiées avec son référent d’accompagnement.

VII. – Indicateurs et reporting

La mise en œuvre de l’accompagnement intensif doit permettre le retour à l’emploi de la personne concernée. Pour cela différents indicateurs de suivi, de pilotage et de résultats permettent de suivre son déploiement, notamment dans les comités territoriaux.

Les indicateurs adoptés par le Comité national pour l’emploi, pourront être déclinés spécifiquement pour différents publics et modalités d’accompagnement, dont les personnes en accompagnement intensif.

Cela permet notamment de suivre :

- le taux d’accès à l’emploi ;

- le taux de présence en emploi ;
- la satisfaction des bénéficiaires sur leur accompagnement ;
- la persistance des freins socio-professionnels, etc.

Les indicateurs du réseau pour l'emploi, en coordination avec la commission Indicateurs, retiennent également certains indicateurs spécifiques à l'accompagnement intensif.

Indicateurs de suivi :

Prévalence de l'accompagnement intensif :

- nombre de personnes inscrites à France Travail entrées en accompagnement intensif sur un an ;
- part des personnes inscrites à France Travail en catégories A et F, ayant bénéficié d'un accompagnement intensif au cours du mois ;
- part des personnes inscrites à France Travail en catégorie A ou F, *a minima* 12 mois dans les 24 derniers mois, ayant bénéficié par le passé ou bénéficiant encore d'un accompagnement intensif ;
- part des personnes inscrites à France Travail bénéficiant d'un accompagnement intensif avec un aménagement de leur durée hebdomadaire d'activités (13).

Durée de l'accompagnement intensif, tel qu'observé après la sortie :

- durée moyenne de l'accompagnement intensif (en mois) et visualisation de la distribution des durées.

Caractéristiques et intensité de l'accompagnement intensif :

- part des personnes ayant eu moins de deux échanges avec leur référent dans les 30 derniers jours (14) ;
- dimension « emploi » dans le contenu de l'accompagnement mobilisé (PMSMP, découverte d'entreprises, etc.) ;
- nombre d'heures hebdomadaires réalisées en moyenne, en fonction de la disponibilité automatique des informations.

Indicateurs de résultats :

- taux de non-versement du RSA ;
- motifs de sortie de l'accompagnement intensif (emploi, retraite, formation, IAE etc).

Les demandeurs d'emploi bénéficiant de l'accompagnement intensif sont identifiés comme tel dans le système d'information plateforme, ce qui permet d'automatiser le requêtage des données les concernant.

Ainsi, pour alléger la charge de reporting, la solution numérique Suivi de parcours comme les solutions éditeurs des conseils départementaux permettent la production de ces indicateurs à partir des données saisies par les professionnels.

Ces indicateurs et modalités de reporting ne préjugent pas du reporting spécifique à des cadres contractuels nationaux et/ou locaux spécifiques : instruction DGEFP relative au contrat d'engagement jeune, instruction DGEFP relative à la contractualisation insertion emploi avec les départements, conventionnement entre les départements et leurs délégataires, accompagnement expert handicap, FSE, etc.

(1) La loi prévoit pour rappel des cas d'exemption (« A leur demande, les personnes rencontrant des difficultés particulières et avérées en raison de leur état de santé, de leur handicap, de leur invalidité ou de leur situation de parent isolé sans solution de garde pour un enfant de moins de douze ans peuvent disposer d'un plan d'action sans durée hebdomadaire d'activité »). Le retour d'expérience du CEJ ou des territoires pilotes de l'accompagnement renoué des bénéficiaires du RSA montre par ailleurs que la modalité accompagnement intensif peut s'avérer moins pertinente dans certains cas (DE travailleurs indépendants, BRSA exploitants agricole ou DE aidant par ex), auquel cas, les personnes peuvent, sous réserve du diagnostic individuel, relever d'un accompagnement de droit commun adapté à leur situation.

(2) L'accompagnement expert handicap dispensé par les Cap emploi à destination d'un public spécifique, comporte d'ores et déjà des phases de nature intensive.

(3) Cf. Instruction n° DGEFP/DS/2024/131 du 30 juillet 2024.

(4) Instruction n° DGEFP/DS/2024/131 du 30 juillet 2024.

(5) Dans la continuité des travaux initiés dans le cadre de la stratégie pauvreté sur la période 2029 – 2023 et en cohérence avec la loi pour le plein emploi en date du 23 décembre 2024, cet accompagnement dit de droit commun se caractérise par une inscription à France Travail, une orientation sous 6 semaine vers un organisme référent, un diagnostic personnalisé, la signature d'un contrat d'engagement et des modalités d'accompagnement adaptées à la situation de la personne. Selon le référentiel d'orientation national adopté par le CNE, il est mis en œuvre par France Travail, les départements et leurs délégataires, les missions locales et Cap Emploi, dans 3 dominantes d'accompagnement (emploi, socioprofessionnel, social).

(6) Dans le cadre du CEJ, il est prévu, tout au long de l'accompagnement, au moins un entretien hebdomadaire entre le jeune et son conseiller.

(7) Le CEJ est adossé à une durée hebdomadaire d'activité de 15 heures minimum. Une modulation est possible pour les jeunes en situation de handicap et les jeunes en situation de rupture ou de grande exclusion.

(8) Au sens notamment des fondements de l'article D. 142-1-1 CASF. Une alliance de travail s'appuie sur « *les savoirs issus de l'expérience des personnes bénéficiant d'un accompagnement social, celles-ci étant associées à la construction des réponses à leurs besoins* ».

(9) Cette taille de portefeuille peut être portée à 70 dans le cadre de dispositifs spécifiques reposant sur des modalités d'organisation *ad hoc* (accompagnement global, portefeuille France Travail à dominante handicap, etc.).

(10) Il s'agit par exemple de la prise d'appui sur les maisons France Service, de la présence de travailleurs sociaux dans les agences France Travail, de permanence de conseillers France Travail dans les services sociaux ou agences d'insertion, ou de plateaux communs.

(11) On entend par solutions de parcours structurés notamment les dispositifs suivants :

– la formation et les dispositifs préparatoires à l'entrée en formation : formation pré-qualifiante, formation qualifiante, formation certifiante, formation diplômante, formation à la création et à la reprise d'entreprise, formation au sein des Ecoles de Production mentionnées à l'article L.443-6 du code de l'éducation, dispositif « Prépa compétences », Ecoles de la 211 chance, GRETA, Ateliers de parcours personnalisé - APP, etc.) ;

– des parcours intégrés tels que la formation au sein de l'établissement public d'insertion de la défense (EPIDE), la formation au sein des écoles de la deuxième chance, le contrat de volontaire stagiaire du service militaire adapté, le contrat de volontaire stagiaire du service militaire volontaire, programme de la « Promo 16-18 », une période de mobilité européenne, des établissements et services de pré-orientation ou de réadaptation professionnelle mentionnés au *b* du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, un parcours « SESAME » un contrat unique d'insertion mentionné au L. 5134-19-3 du code du travail, un contrat conclu avec une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE), un parcours en CDD tremplin en entreprises adaptées ou en entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) ou un contrat dans une entreprise à but d'emploi (EBE) de TZCLD, un parcours en groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).

(12) *NB.* – Pour le CEJ, les solutions structurantes, dont la liste est fixée par l'arrêté du 9 mars 2022, font partie du parcours. Elles valent accompagnement intensif.

(13) *NB.* – Pour le CEJ, l'indicateur correspondant est la part des jeunes ayant bénéficié d'au moins 15 heures d'activités d'accompagnement dans la semaine.

(14) *NB.* – Pour le CEJ, la fréquence de l'entretien avec le conseiller référent est *a minima* hebdomadaire. L'indicateur de suivi est la part des bénéficiaires ayant eu au moins un entretien individuel dans la semaine.